

36. осветитель;
37. реквизитор;
38. столяр по изготовлению декораций;
39. контролёр билетов;
40. установщик декораций;
41. киномеханик.
42. закройщик;
43. портной;
44. обувщик по пошиву и ремонту сценической обуви.

Утверждено
Директор МБУ ВЦК МО «Город Верхоянск»
от «01» января 2021 г.
Другина Л.А.
М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

МБУ «ВЕРХОЯНСКИЙ ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД ВЕРХОЯНСК» ВЕРХОЯНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Верхоянский центр культуры» МО «Город Верхоянск» ВР РС(Я) в сфере культуры, искусства, кинематографии (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

– Федеральным законом от 08 мая 2010 года №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных и муниципальных учреждений»;

– Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

– Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

– Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

• от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

• от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

• от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

• от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

• от 25 марта 2013 года № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов».

– Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

• от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

• от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений»;

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников:

– муниципальных бюджетных учреждений, формируемых из объема лимитов бюджетных обязательств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации;

– муниципальных бюджетных (автономных), формируемых за счет средств субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ), и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

В соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников, занимающих отраслевые должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих, и включает в себя:

- профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ);
- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры надбавок и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, надбавочные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Изменение размеров оплаты производится:

- 1) при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на повышение размера заработной платы;
- 2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 3) при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- 4) при присуждении ученой степени наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- 5) при появлении оснований для установления иных размеров повышающего коэффициента - со дня выхода приказа работодателя.

1.8. Заработная плата работников (без учета премии), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных (бюджетных) учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. От доходов от приносящей доход деятельности на фонд оплаты труда направляется средства в размере не менее 30 процентов объема данных доходов.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников учреждения.

Размеры надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии.

2.1. Заработная плата специалистов состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оклады специалистов муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии

устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в размерах:

Размеры окладов специалистов муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
ПКГ общепрофессиональные профессии рабочего уровня	1 квалификационный уровень	4 299
Должности работников среднего звена	1 квалификационный уровень	5 699
	2 квалификационный уровень	6 269
Должности работников ведущего звена	1 квалификационный уровень	8 292
	2 квалификационный уровень	8 789
	3 квалификационный уровень	9 486
Должности работников руководящего состава	1 квалификационный уровень	10 505
	2 квалификационный уровень	11 554
	3 квалификационный уровень	12 121

2.3. Настоящим Положением специалистам муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии устанавливаются ниже перечисленные надбавки:

- надбавка за категорию (профессиональное мастерство) для работников учреждений искусства;
- надбавка за квалификационную категорию для работников учреждений культуры и кинематографии;
- надбавка за специфику работы (знание и применение в работе иностранного языка);
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- надбавка за интенсивность труда;
- доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);
- персональная доплата.

2.4.1. Надбавка за категорию (профессиональное мастерство) устанавливается артистическому и художественному персоналу учреждений искусства с целью стимулирования к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры надбавок в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

Наименование категории	Размер надбавки (в процентах)
- ведущий	80
- высшей категории	60
- первой категории	40
- второй категории	20
- базовая категория	10

2.3.1. Надбавка за квалификационную категорию для работников учреждений культуры и кинематографии:

В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников культуры и кинематографии по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы по должностям работников учреждений культуры применяется надбавка за

квалификационную категорию в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками в размерах:

Наименование категории	Размер надбавки (в процентах)
- главный	100
- ведущий	80
- высшей категории	60
- первой категории	40
- второй категории	20
- базовая категория	10

2.3.2. Надбавка за специфику работы устанавливается за знание и применение в работе иностранного языка, статус учреждения в размерах:

Наименование надбавки за специфику работы	Размер надбавки (в процентах)
за знание и применение в работе иностранного языка:	
-одного языка	5
-двух и более языков	10
всем работникам учреждений, имеющим статус «Особо ценный объект национального достояния Республики Саха (Якутия)»	50
специалистам библиотеки для слепых	15
специалистам библиотек и музеев согласно перечню, утвержденному постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24.11.2011 №568 «О мерах по поддержке специалистов библиотек и музеев»	15

Работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе, решением руководителя учреждения может устанавливаться надбавка за знание иностранного языка. Размер надбавки за знание одного иностранного языка –5 процентов, за знание двух и более иностранных языков –10 процентов оклада (должностного оклада).

2.3.3. Надбавка за выслугу лет:

Устанавливается специалистам муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии, соответствующего типа учреждения независимо от ведомственной подчиненности.

для специалистов театрально-зрелищных учреждений – в театрально-зрелищных учреждениях;

для специалистов библиотек – в библиотеках;

для специалистов музеев – в музеях;

для специалистов культурно-досуговых учреждений – в культурно-досуговых учреждениях;

для специалистов управления культуры информационно – методического и координационного отделов;

для специалистов учреждений кинематографии;

Порядок определения стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Выплаты производятся специалистам, для которых учреждение является основным местом работы, в размерах:

Наименование условия при выслуге лет	Размер надбавки (в процентах)
от 2 лет до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет до 20 лет	25
свыше 20 лет	30

2.3.4. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждениях культуры, искусства, кинематографии и архива после окончания профильного высшего или среднего

профессионального образовательного учреждения в течение 2 лет может устанавливаться надбавка стимулирующего характера в размере 5 процентов от оклада.

2.3.5. Надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – 5%

Ученая степень доктора наук – 10%

Отраслевой (ведомственный знак) – 5%

Почетное звание – 10%

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

2.3.6. Специалистам муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии, непосредственно оказывающих муниципальные услуги, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

Надбавка за интенсивность работника учреждения устанавливается в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда.

Критерии за интенсивность труда устанавливаются администрации МО «Город Верхоянск».

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов от оклада.

При установлении конкретного размера надбавки может учитываться:

- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;
- исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность, важность, срочность);
- высокая исполнительская дисциплина;
- проявление инициативы и творческого подхода к работе;
- знание и применение в работе компьютерной техники (программ)
- показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

2.3.7. Доплата за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

2.3.8. Персональная доплата.

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных

обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.4. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений осуществляются согласно разделу 5 настоящего Положения.

2.6. Премияльные выплаты работникам учреждений осуществляются согласно условиям, указанным в разделе 6 настоящего Положения.

2.7. Размеры окладов отдельных работников учреждений культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессионально-квалификационные группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник
2 квалификационный уровень	Научный сотрудник
5 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник
Профессионально-квалификационные группы «Должности руководящего состава работников культуры, искусства и кинематографии»	
2 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник Ученый секретарь

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии

3.1. Оклады работников, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», указанные в Приложении №3 «Профессиональные квалификационные группы рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии» настоящего Положения:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	1 квалификационный уровень	5 699

Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1 квалификационный уровень	7 476
	2 квалификационный уровень	7 925
	3 квалификационный уровень	8 224
	4 квалификационный уровень	8 672

3.2. Положением предусмотрено установление рабочим следующих надбавок:

- надбавка за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- надбавка за интенсивность;
- доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);
- персональная доплата.

3.2.1. Надбавка за специфику работы устанавливается за статус учреждения в размерах:

Наименование надбавки за специфику работы	Размер надбавки (в процентах)
всем работникам учреждений, имеющим статус «Особо ценный объект национального достояния Республики Саха (Якутия)»	50
работникам библиотеки для слепых	15

3.2.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли в размерах:

Наименование условия при выслуге лет	Размер надбавки (в процентах)
от 2 лет до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет до 20 лет	25
свыше 20 лет	30

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

3.2.3. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия

Надбавка за почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах:

Отраслевой (ведомственный знак) – 5%

Почетное звание – 10%

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

3.2.4. Работникам, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к повышению результативности труда, ресурсосбережению, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.

Надбавка за интенсивность работника учреждения устанавливается в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда.

Критерии за интенсивность труда устанавливаются администрации МО «Город Верхоянск».

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов к окладу.

3.2.5. Доплата за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

3.2.6. Персональная доплата

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.3. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

3.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.6. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии осуществляются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, премиальных выплат с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения за предыдущий календарный год.

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения при отсутствии основного персонала устанавливается из оклада работника руководящего состава 2 квалификационного уровня.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала в целях определения оклада руководителя:

– не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премиальные выплаты, материальная помощь основного персонала.

– учитываются выплаты персональной доплаты и компенсационной доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 3.

Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, заключаемым с ним, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения за предыдущий календарный год, и составляет до 1,7 размеров указанной средней заработной платы в зависимости от группы оплаты труда.

Конкретный размер кратности для руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре.

Кратность должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Показатели и порядок отнесения
культурно-досуговых муниципальных учреждений культуры
к группам по оплате труда руководителя
(по численности населения)

(от 501-1000 человек)

Показатели	Группы:			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Количество клубных формирований, всего	12 и более	11	10	9
из них количество клубных формирований по видам и жанрам народного творчества	9 и более	7-8	5-6	3-4
Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе	40 и более	35	30	25
Количество посетителей культурно-массовых мероприятий на платной основе, всего тыс. чел.	2,4	2,1	1,8	1,5

Культурно-досуговые учреждения

Группа по оплате труда руководителя культурно – досугового учреждения	Коэффициент кратности
Группа I	1,7
Группа II	1,5
Группа III	1,2
Группа IV	1,0

Объемные показатели предусматривают 4 группы по оплате труда и зависят от количества обслуживаемого населения, количества клубных формирований и наполняемости, количества проводимых мероприятий на платной основе.

Клубные формирования – добровольное объединение людей, основанное на общности интересов, запросов и потребностей в занятиях любительским художественным, декоративно-прикладным, изобразительным и техническим творчеством, в совместной творческой деятельности, способствующей развитию дарований его участников, освоению и созданию ими культурных ценностей, а также основанное на единстве стремления людей к получению актуальной информации и прикладных знаний в различных областях общественной жизни, культуры, науки и техники, к овладению полезными навыками в области культуры быта, здорового образа жизни, организации досуга и отдыха.

Культурно-досуговые мероприятия на платной основе - массовое мероприятие, направленное на удовлетворение духовных, эстетических, интеллектуальных и других потребностей населения в сфере культуры и досуга, способствующее приобщению граждан к культурным ценностям, проводимое в специально определенных для этого местах (в помещениях, на территориях, а также в зданиях, сооружениях, на прилегающих к ним территориях, предназначенных (в том числе временно) или подготовленных для проведения такого мероприятия).

Количественные показатели наполняемости участников формирований, культурно-досуговых мероприятий рассчитаны на основании статических данных с учетом факторов, влияющих на величину

затрат труда и условия выполнения работ в соответствии Приказа Минкультуры России от 30.12.2015 N 3453 Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики.

Отнесение культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей производится ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической и финансовой отчетностью, на основании нормативно-правовым актом Управления культуры и духовного развития.

Культурно-досуговые учреждения при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности при наличии подтверждающих документаций, могут быть переведены учителем на одну группу выше.

Культурно-досуговые учреждения относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждений культуры. Вновь вводимые культурно-досуговые учреждения относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по прогнозным показателям в расчете на год.

6.4. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», включая все источники финансирования.

6.5. Оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

6.6. К основному персоналу для расчета средней заработной платы в целях определения должностного оклада руководителя относятся должности работников согласно приложению № 5.

6.7. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

6.8. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств государственного (муниципального) бюджета:

– в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных (бюджетных) учреждений,

– в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных, автономных учреждений.

А также за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, рассчитывается с учетом начислений на выплаты по оплате труда, не более 5 процентов от объема полученных от иной приносящей доход деятельности.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Учреждение в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда, по результатам которой, с учетом мнения представительного органа работников согласно статье 372 Трудового Кодекса Российской Федерации, устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда к окладу. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.5. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливаются работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации;

7.6. Выплата за работу в ночное время производится работникам (сторожей) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 вечера до 6 утра.

Размер выплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.7. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной день или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.8. Выплата за сверхурочную работу:

составляет за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. Ежемесячная надбавка водителям за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 50 процентов от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

7.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную (муниципальную) тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, утверждаемом в установленном порядке, могут быть установлены следующие виды премии – премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

– премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.2. Объем фонда премирования работников (за исключением руководителя) формируется на очередной финансовый год в процентном отношении к фонду оплаты труда, за счет лимитов бюджетных обязательств бюджетных учреждений, за счет средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ) бюджетных и автономных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Учредитель определяет и перечисляет бюджетные ассигнования для бюджетных учреждений, средства на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ) для бюджетных и автономных учреждений, предусмотренные на премирование учреждений, при соблюдении следующих условий:

сокращения неэффективных расходов, соблюдения норм отраслевых положений, применения механизма «эффективного контракта»;

улучшения качественных показателей деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом;

увеличения объема средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетных/автономных учреждений, по сравнению с показателями предыдущего года.

Критерии назначения премиальных выплат, порядок расходования средств премиального фонда учреждения утверждаются локальным нормативным актом учредителя.

Премирование работников осуществляется на основании локального нормативного акта учреждения с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждения. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников осуществляется с привлечением трудового коллектива и профсоюзных организаций. Для распределения премиальных выплат по итогам работы рекомендуется в учреждениях создавать

комиссии.

8.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за выполненную работу в учреждении.

При премировании рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8.7. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальным правовым актом учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников, согласно норм Закона Республики Саха (Якутия) от 18.05.2005 234-З №475 – III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

9.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами¹.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи, регулируемой Коллективным договором в пределах фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается учредителем.

9.4. По решению руководителя учреждения всем работникам при наличии экономии средств может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

¹ Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ («Собрание законодательства Российской Федерации», 17.06.1996, № 25, ст. 2954) установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

поощрении Президентом Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Саха (Якутия), присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Саха (Якутия);

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от имеющихся финансовых возможностей и с учетом трудового вклада конкретного работника.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
МБУ ВЦК МО «Город Верхоянск» ВР РС(Я)
в сфере культуры, искусства, кинематографии
от «01» января 2021 г.

Профессиональные квалификационные группы работников
муниципальных учреждений культуры и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей»	
1 квалификационный уровень	музейный смотритель; контролёр билетов;
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников среднего звена"	
1 квалификационный уровень	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; суфлер; артист оркестра(ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера, помощник режиссёра
2 квалификационный уровень	культурный организатор; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда менеджер по культурно-массовому досугу;
Профессиональная квалификационная группа «Должности ведущего звена»	
1 квалификационный уровень	хранитель фондов; хранитель экспозиций; специалист по учетно-хранительной документации; звукооператор; светооператор; ассистент кинорежиссера; администратор (старший); администратор, ассистент звукооператора; ассистент кинооператора; аккомпаниатор-концертмейстер; таксидермист; библиотекарь, библиограф; библиотекарь-чтец
2 квалификационный уровень	Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно- методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; Лектор(экскурсовод); технолог ИБД; библиотекарь-каталогизатор; специалист посканированию библиотечных фондов; специалист по библиотечно-выставочной работе; лектор – искусствовед, музыковед;

	методист библиотеки, музея, клубного учреждения, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; звукооформитель; артисты танцевального коллектива.
3 квалификационный уровень	Специалист по методике клубной работы; специалист по жанрам творчества; специалист экспозиционного и выставочного отдела; ведущий библиотекарь; ведущий библиограф; ведущий технолог; ведущий методист; музыкальный оформитель; кинооператор; методист по составлению кинопрограмм; художник-мультипликатор; специалист по фольклору; специалист службы безопасности
4 квалификационный уровень	Монтажер
5 квалификационный уровень	Мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; художник; художник – постановщик мультипликационных фильмов; художник – постановщик по костюмам; художник-дизайнер; художник по свету; художник – оформитель; художник-фотограф; концертмейстер; художник-реставратор; главный библиотекарь; главный библиограф; главный технолог.
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»	
1 квалификационный уровень	Звукорежиссер; кинорежиссер; режиссер массовых представлений; режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино-видео фильмов; заведующий фильмобазой (фильмохранилищем); директор творческого коллектива; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; заведующие(начальники) другими отделами, службами, бюро микрофильмирования, фотолабораторией и др.;заведующий сектором дома(дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий сектором музея; заведующий сектором библиотеки руководитель структурного подразделения.
2 квалификационный уровень	Кинооператор – постановщик; кинооператор комбинированных съемок; заведующей художественно – оформительской мастерской; заведующий филиалом библиотеки; заведующий филиалом музея; заведующий отделом дома(дворца), культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического. центра народного творчества, дома народного творчества (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;

	заведующий реставрационной мастерской, заведующий отделом библиотеки, заведующий фондом; заведующий отделом музея; художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; главный хранитель фондов; директор съёмочной группы; заведующий выставочным залом
--	---

Перечень

Профессий высоко квалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться с установлениемповышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

1. Водитель автомобиля
 2. Газосварщик
 3. Машинист холодильных установок
 4. Слесарь-ремонтник
 5. Слесарь –сантехник
 6. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования
 7. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию вентиляции
 8. Слесарь –электромонтажник
 9. Слесарь-по контрольно-измерительным приборам и автоматике
 10. Столяр
 11. Электросварщик
 12. Столяр-краснодеревщик
 13. Тракторист
 14. Бутафор-декоратор
 15. Грумер-пастижер
 15. Фотограф
 16. Закройщик театральных костюмов
 17. Портной театральных костюмов, театральных декораций
 18. Макетчик
 19. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов
 20. Машинист сцены
 21. Реставратор-ремонтниковорганов, особо ценных пианино, роялей, уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов
 22. Рабочий по уходу за животными, представляющими особую опасность для жизни
 23. Шепитмейстер
 24. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов
 25. Фильмопроверщик
-

**Перечень должностей и профессий работников
муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии
относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности**

**1. Вид экономической деятельности
«Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов
и домов культуры, домов народного творчества»**

1. РУКОВОДИТЕЛИ

1. художественный руководитель;
2. заведующий отделом (сектором), филиалом;
3. руководитель структурного подразделения.

2. СПЕЦИАЛИСТЫ

4. аккомпаниатор;
5. аккомпаниатор-концертмейстер;
6. балетмейстер;
7. хормейстер;
8. режиссер любительского театра (студии);
9. режиссер массовых представлений;
10. ассистенты: режиссера, балетмейстера, хормейстера,
11. помощник режиссёра
12. звукорежиссер;
13. звукооператор;
14. концертмейстер;
15. культорганизатор;
16. менеджер по культурно-массовому досугу;
17. методист;
18. редактор;
19. руководитель клубного формирования;
20. Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;
21. светооператор;
22. специалист по жанрам творчества;
23. специалист по фольклору;
24. специалист по методике клубной работы;
25. художник-оформитель;
26. художник-постановщик;
27. художник-фотограф.
28. заведующий костюмерной

3. ДОЛЖНОСТИ РАБОЧИХ

29. машинист сцены;
30. монтировщик сцены;
31. униформист;
32. бутафор;
33. гример-пастижер;
34. костюмер;
35. маляр по отделке декораций;